



دانشگاه علامه طباطبایی

پردیس آموزشهای نیمه حضوری

گروه روان شناسی

پایان نامه به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد

عنوان:

نگرش کارکنان شهرداری تهران نسبت به ارتقا شغلی زنان به پست های مدیریتی واستخراج عوامل موثر بر ارتقا

شغلی آنان

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر حسین اسکندری

استاد داور:

جناب آقای دکتر شعبان خمسه

پژوهشگر:

زهرة داودی

سال تحصیلی

زمستان ۱۳۹۰



چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی نگرش کارکنان شهرداری تهران نسبت به ارتقاء شغلی زنان به پست‌های مدیریتی و استخراج عوامل مؤثر بر ارتقا شغلی آنان اجرا شده است. روش پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه آماری در این پژوهش ۱۴۳ نفر، شامل کلیه مدیران و معاونان زن در شهرداری تهران می‌باشد. حجم نمونه مورد مطالعه شامل ۱۰۵ نفر از مدیران و معاونان زن بود که به طور رسمی در مناطق ۲۲ گانه شهرداری مشغول به کار بودند و انتخاب ایشان به صورت طبقه‌ای و در دسترس انجام پذیرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته (با پایایی ۰/۸۷) بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق جداول یک بعدی و دو بعدی و با استفاده از آزمون‌های آماری کندال تاویی، گاما، کروکسال والیس و رگرسیون چند متغیره انجام پذیرفت. چهارچوب نظری این پژوهش نظریه‌های روان‌شناسی اجتماعی در زمینه نگرش و اشتغال، نظریه‌های جنسیتی، تئوری‌های سرمایه‌گذاری انسانی و سقف شیشه‌ای می‌باشد. پژوهش حاضر شامل ۵ فرضیه بود که پس از آزمون فرضیات از طریق آزمون‌های معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته سنجیده شد و نتایج بدست آمده منجر به رد چهارفرضیه گردید به طوریکه بین نگرش مدیران، میزان تحصیلات، پایگاه زن در خانواده، رضایت شغلی با ارتقاء شغلی آنان رابطه معناداری بدست نیامد تنهائین سابقه خدمت مدیران و ارتقاء مدیریتی آنان رابطه آماری معناداری بدست آمد. یافته مهم این پژوهش رابطه معکوس بین سابقه خدمت مدیران زن با ارتقاء شغلی به سطوح بالای مدیریتی زنان در شهرداری است که نشانه‌ی وجود سقف شیشه‌ای در دست‌یابی زنان به پست‌های مدیریتی ارشد می‌باشد.

کلید واژه: نگرش، ارتقاء شغلی، پست‌های مدیریتی

تقدیر و سپاس

با حمد و سپاس از پروردگاری که اول است و آخر ، بخشنده است و مهربان و با تشکر از راهنمایی ها و مساعدت های بی دریغ استاد ارجمند جناب آقای دکتر عباس عباس پور و همچنین با تقدیر و سپاس از استاد مشاور جناب آقای دکتر حسین اسکندری و داور محترم جناب آقای دکتر شعبان خمسه و با آرزوی سلامتی و توفیق روز افزون برای اساتید گرامی

فهرست

۱۳.....	فصل اول: کلیات پژوهش
۱۴.....	مقدمه
۱۵.....	بیان مسئله
۱۸.....	ضرورت و اهمیت پژوهش
۲۱.....	اهداف پژوهش
۲۲.....	فرضیه ها
۲۲.....	تعاریف مفاهیم پژوهش
۲۷.....	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۲۸.....	مقدمه
۳۰.....	مبانی نظری
۳۱.....	۲-۱- مفهوم نگرش
۳۲.....	۲-۱-۲- کارکرد نگرش
۳۳.....	۲-۱-۳- موضوع نگرش

- ۳۳.....۴-۱-۲- ویژگی های نگرش
- ۳۴.....۵-۱-۲- نظریه های روان شناسی اجتماعی درباره نگرش
- ۳۵.....۶-۱-۲- نظریه های یادگیری
- ۳۶.....۱-۶-۱-۲- هاولند
- ۳۷.....۲-۶-۱-۲- اسناد
- ۳۹.....۷-۱-۲- انواع نگرش ها به اشتغال زنان
- ۳۹.....۱-۷-۱-۲- نگرش جامعه شناختی
- ۴۱.....۲-۷-۱-۲- نگرش روان شناختی
- ۴۱.....۳-۷-۱-۲- نگرش فیمینیستی
- ۴۶.....۴-۷-۱-۲- نگرش جنسیتی
- ۴۷.....۲-۲- مفهوم اشتغال
- ۴۸.....۱-۲-۲- نگاهی به وضعیت اشتغال زنان در ایران و سایر کشورها
- ۵۱.....۲-۲-۲- تاریخچه مدیریت زنان در ایران
- ۵۷.....۳-۲-۲- عوامل موثر بر اشتغال زنان
- ۵۸.....۱-۳-۲-۲- اشتغال زنان و جنبه اجتماعی
- ۵۹.....۲-۳-۲-۲- اشتغال زنان و جنبه های اقتصادی

- ۶۱..... ۲-۲-۳- اشتغال زنان و جنبه های فرهنگی
- ۶۲..... ۲-۲-۴- اشتغال زنان و توسعه پایدار
- ۶۳..... ۲-۲-۵- تئوری های نابرابری جنسیتی در بازار کار
- ۶۳..... ۲-۲-۵-۱- تئوری های نئو کلاسیک
- ۶۵..... ۲-۲-۵-۲- نظریه بازار کار دوگانه
- ۶۷..... ۲-۲-۵-۳- تئوری های جنسیتی
- ۶۹..... ۲-۳- مفهوم ارتقاء به سطوح مدیریتی
- ۶۹..... ۲-۳-۱- وضعیت زنان و مدیریت
- ۷۶..... ۲-۳-۲- نظریه های اساسی پیرامون مدیریت
- ۷۶..... ۲-۳-۱- تئوری های مکتب کلاسیک
- ۷۹..... ۲-۲-۳-۲- تئوری روابط انسانی
- ۸۰..... ۲-۲-۳-۳- تئوری سیستم ها
- ۸۱..... ۳-۳-۳- موانع مدیریت زنان
- ۸۵..... ۳-۴- تعصب علیه رهبری زنان
- ۸۶..... ۳-۵- سقف شیشه ای مانع ارتقاء شغلی زنان
- ۸۷..... ۲-۳-۵-۱- سطوح سقف شیشه ای

۲-۳-۵-۲- رابطه تئوری اسناد و سقف شیشه ای ۸۸

۲-۳-۵-۳- موانع برخورداری از فرصت های شغلی..... ۸۹

۲-۳-۵-۴- بررسی موانع فرصت های پیشرفت..... ۹۰

۲-۳-۶- تصورات قالبی جنسیتی مانع ارتقاء شغلی زنان..... ۹۰

۲-۳-۶-۱- تصورات قالبی و سقف شیشه ای ۹۱

۲-۳-۶-۲- رابطه تصورات قالبی جنسیتی و تئوری احترام افتراقی..... ۹۲

۲-۳-۷- علل عدم پیشرفت زنان در مدیریت ۹۳

۲-۳-۸- مسیر شغلی زنان در مقام مدیریت ۹۸

۲-۳-۹- دیدگاه های عملی پژوهش..... ۱۰۰

۲-۳-۹-۱- پژوهش های انجام شده در داخل کشور..... ۱۰۰

۲-۳-۹-۲- پژوهش های انجام شده در خارج کشور..... ۱۰۵

۲-۳-۱۰- چهار چوب نظری و مدل مفهومی پژوهش ۱۰۹

فصل سوم: روش اجرای پژوهش ۱۱۷

مقدمه..... ۱۱۸

۱۱۸.....	روش اجرای پژوهش.....
۱۱۹.....	متغیرهای پژوهش.....
۱۱۹.....	جامعه آماری.....
۱۱۹.....	نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
۱۲۰.....	تعیین حجم نمونه.....
۱۲۰.....	ابزار گردآوری اطلاعات.....
۱۲۱.....	تعیین روایی و پایایی.....
۱۲۱.....	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۲۳.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۲۴.....	مقدمه.....
۱۲۵.....	توصیف جمعیت شناختی.....
۱۲۵.....	پست سازمانی.....
۱۲۶.....	سابقه خدمت.....
۱۲۷.....	میزان تحصیلات.....
۱۲۸.....	پایگاه در خانواده.....
۱۲۹.....	میزان ارتقا.....
۱۳۰.....	رضایت شغلی.....

۱۳۱.....	نگرش نسبت به ارتقاء.....
۱۳۲.....	یافته های جانبی.....
۱۳۷.....	آزمون فرضیه های پژوهش.....
۱۴۳.....	آزمون رگرسیون گام به گام برای متغیره های پژوهش.....
۱۴۵.....	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری.....
۱۴۶.....	مقدمه.....
۱۴۷.....	بحث و تبیین یافته های پژوهش.....
۱۴۷.....	فرضیه اول.....
۱۴۸.....	فرضیه دوم.....
۱۵۰.....	فرضیه سوم.....
۱۵۱.....	فرضیه چهارم.....
۱۵۳.....	فرضیه پنجم.....
۱۵۴.....	نتایج حاصل از رگرسیون.....
۱۵۵.....	یافته های جانبی.....
۱۵۷.....	نتیجه گیری کلی.....

۱۵۸.....محدودیت های پژوهش

۱۵۹.....پیشنهادات کاربردی

۱۶۱.....پیشنهادات پژوهشی

۱۶۲.....منابع

۱۶۷.....پیوست

فصل اول

کلیات

پژوهش

مقدمه:

امروزه با گسترش روز افزون تکنولوژی و ماشینی شدن تولید کالا و خدمات عامل نیروی انسانی هم اهمیت فوق‌العاده‌ای یافته است و نیروی انسانی را مهمترین دارایی سازمان می‌دانند. جوامعی که بتوانند در جهت رسیدن به توسعه و پیشرفت از نیروی انسانی به بهترین نحو استفاده کنند زودتر و سریعتر به موفقیت نایل می‌شوند. حرکت در جهت رسیدن به توسعه اقتصادی و اجتماعی نیازمند به مشارکت همه افراد جامعه اعم از زن و مرد است. اگر چه در سال‌های اخیر زنان بیشتری در بازار کار حضور پیدا کرده‌اند و از نظر کمی افزایش پیدا کرده‌اند، اما از لحاظ کیفی و ارتقاء به سطوح مدیریت، نابرابری‌هایی دیده می‌شود. زنان حق اندکی در انتخاب شدن برای مقامات عالی رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند. امروزه این عدم ارتقاء و پیشرفت در سطوح مدیریت را به علت وجود سقف شیشه‌ای می‌دانند. کمیسیون‌هایی تحت این عنوان در کشورهای خارجی برگزار شده و تحقیقاتی در مورد عواملی که مانع رشد و پیشرفت زنان است، انجام شده است. در کشور ما هم اقدامات مشابهی در این زمینه صورت گرفته است. اما برای این که زنان هم از فرصت‌های مساوی با مردان برخوردار باشند اقدامات اساسی‌تری لازم است و باید از نتایج این تحقیقات و نشست‌ها در عمل هم استفاده شود.

زنان در طول تاریخ مدیران خانه شناخته شده اند. چه در خانه‌ی خود خدمات ارائه دهند و چه در خانه‌ی دیگران (اسکات ۱۹۹۹). زنان دارای درآمد متوسط و پایین نه تنها امور خانه را اداره می‌کنند بلکه در کسب درآمد برای خانواده‌های خود نیز نقش دارند (مک دونالد ۲۰۰۴)^۱. از لحاظ سنتی وظایف، که تخصص، هستند با، مردان، در نظر گرفته می‌شوند. چرا که گرایش‌های اجتماعی در مورد زنان شاغل در حد بالایی نامطلوب بوده‌اند (دیویداف و هال ۱۹۹۸ همیل ۲۰۰۷)^۲. اگر چه نقش‌های کاری زنان در طول سالها تکامل یافته، تبعیض جنسیتی ریشه‌ای عمیق در جامعه‌ی ما داشته و توانایی زنان برای دستیابی به مناصب بالاتر و مدیریتی را سرکوب می‌کند (بردهال ۲۰۰۷)^۳. عنوان نیمی از جمعیت جهان هنوز در بسیاری از جوامع و عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی سیاسی و فرهنگی از حقوق یکسان در برابر جنس مخالف خود برخوردار نبوده و به خاطر جنسیتشان با محدودیت‌های بسیاری مواجه هستند. به طوری که علی‌رغم پیشرفت‌های روز افزون و چشمگیر آنها در کسب علم و دانش، تخصص و اثبات شایستگی و لیاقت خود در بخش‌های گوناگون جامعه از سهم ناچیزی در قدرت و تصمیم‌گیری اساسی کشور برخوردار نبودند (دورویی ۱۳۸۹).

در کشور ما میزان حضور زنان در رده‌های مدیریتی اعم از خرد و کلان ناچیز است. آمارها حاکی از عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی دارد. زنان ما نه تنها در استخدام فرصت‌های برابر با مردان ندارند، بلکه در طی مراحل صعودی پیشرفت از شانس چندانی برخوردار نیستند. لذا بررسی و شناخت محدودیت‌های موجود در راه دستیابی زنان به جایگاه واقعی خویش در عرصه‌های مختلف اجتماعی مشارکت هر چند بیشتر در تصمیم‌گیری‌های کلان و اداره امور جامعه و همچنین ارائه راهکارهایی برای رفع این موانع، از جمله مقوله‌های مهم و اساسی در اصلاح دیدگاه جامعه نسبت به جایگاه زنان ضروری به نظر می‌رسد. پژوهش حاضر نیز گامی در جهت پیشبرد تحقیقات قبلی که در این زمینه

¹ - MC Donald

² -David off & hall- Hamill

³ -Berdahal

انجام شده دارد و سعی در ارائه‌ی پیشنهادهایی جهت افزایش میزان حضور زنان در سطح کلان مدیریتی و مشارکت هر چه بیشتر آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های اساسی کشور دارد.

بیان مسئله

تاریخ تمدن بشریت تاریخ تلاش انسان‌ها برای پیشرفت، توسعه و تکامل است. پیشرفت و تکامل در ابعاد مادی و معنوی که پیشرفت انسان در ابعاد مادی توأم است با پیشرفت او در روابط اجتماعی، قوانین، مقررات، اهداف و ارزش‌هایی که انسان با آنها و برای آنها زندگی می‌کند، بنابراین میزان دستیابی یک جامعه به اهداف توسعه خود بستگی به فعالیت افراد جامعه در جهت بهره‌برداری از عوامل اصلی توسعه دارد، که مهمترین شاخص در تعیین میزان فعالیت و بهره‌برداری از عوامل توسعه یک جامعه شاخص اشتغال و بهره‌وری نیروی انسانی است (شفیعی بافتی ۱۳۷۵).

زنان طی قرون متمادی نقش اساسی و مهمی در پیشرفت و توسعه جوامع به عهده داشته و در مراحل مختلف تاریخ به صورت‌های گوناگون این نقش را رقم زده‌اند. ویل دورانت به درستی این مطلب را بیان می‌دارد که «در اجتماعات ابتدایی قسمت اعظم ترقیات اقتصادی به دست زنان اتفاق افتاده نه مردان در آن هنگام که قرن‌های متمادی مردان دائماً به طریقه‌های کهن خود به شکار اشتغال داشتند زن در اطراف خیمه‌ها زراعت را ترقی می‌داده و هزاران هنر خانگی را ایجاد می‌کرده که هر یک روزی پایه صنایع بسیار مهمی شدند» (حافظی ۱۳۷۵).

مشخصه‌ی اصلی فعالیت اقتصادی زن در دوران پیشین که نمونه عینی و حاضر آن را در ساختار سنتی اقتصاد روستایی ایران نیز می‌توان ملاحظه نمود. نزدیکی و هماهنگی کارهای مربوط به داخل خانه (بچه‌داری، پخت و پز و شست و شو...) با فعالیت‌های مربوط به اقتصاد معیشتی جامعه است. همین توأم بودن و عدم تفکیک مشخص و بارز میان کارخانه و بیرون آن خود عامل مهمی بود که نه تنها مشکل خاص در ارتباط با فعالیت زنان به وجود نمی‌آورد، بلکه ضرورتی را فراهم می‌ساخت که زندگی آرام خانواده بدون آن نمی‌توانست دوام یابد. مسأله اشتغال زنان و مسائل متعدد مربوط به آن از زمانی به ظهور رسید که

تغییر ساختار اقتصادی جوامع که عمدتاً منطقه شهری را در بر می‌گرفت اشتغال زن را مترادف و مستلزم خروج وی از محیط خانه و تفکیک میان وظایف خانه‌داری و فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی می‌ساخت. این روند در ممالکی که خارج از حیطه‌ی جهان پیشرفته صنعتی قرار داشتند مشکلات و مسائل مضاعف دیگری را نیز ایجاد نمود. تحولات صنعتی و در دنیای غرب ضرورت بهره‌گیری از نیروی کار، زنان را در حدی بس فراتر از بافت سنتی پیشین به وجود آورده، اغلب با شرایط سخت‌تر و دستمزد کمتر نسبت به مردان آنان را به بازار کار می‌کشاند. این امر صرف نظر از بهره‌کشی‌های غیر انسانی که در پی داشت، برخاسته از ضرورتی خودجوش بود که شرایط دنیای صنعتی آن را به وجود آورده بود.

از اوایل قرن حاضر جهان با یک پدیده اقتصادی، اجتماعی تحت عنوان مشارکت اقتصادی زنان در مشاغل خارج از خانه مواجه شده است. این پدیده‌ی جدید دستاورد تغییر و تحولات اساسی در مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه بشری است. همان‌گونه که از بستر زایش خود تأثیر می‌پذیرد رشد می‌کند و متحول می‌گردد. بر فرایندهای زیر بنایی و نیرومند خود اثر گذارده و سهم خود را در زنجیری به هم پیوسته‌ی حیات اجتماعی به جای می‌گذارد (بامداد ۱۳۷۵).

زنان در بازار کار ایران صد سال بعد از زنان در جوامع صنعتی جهان حضور یافتند. با توجه به ارقام مربوط به نرخ مشارکت وسیع زنان ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ایران از جایگاه پایین برخوردار است. سوئد با ۴۸ درصد، نروژ با ۴۴/۸ درصد، کانادا با ۴۴/۱ درصد، فرانسه با ۴۱/۸ درصد و ژاپن با ۴۰/۴ درصد، نیروی کار زنان از مجموع کشورهای توسعه یافته در صدر قرار دارند. در هند ۱۳/۴ درصد و پاکستان ۱۱/۳ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند (اعرابی ۱۳۸۰). ایران نیز با سهم ۱۲/۴ درصد خود در سال ۱۳۸۵ سهم کمتری نسبت به سایر کشورها در زمینه اشتغال زنان داشته است. (دورویی ۱۳۸۹).

سهم زنان در بازار کار ایران در طول چند دهه‌ی اخیر نوسان‌های بسیاری داشته است. در سال ۱۳۴۵ زنان فقط ۱۳/۴ درصد از اشتغال در بازار کار کشور را در اختیار داشتند. این رقم ۱۰ سال بعد به ۱۵ درصد

رسید اما با وقوع انقلاب در سال ۱۳۵۷. پس از آن وقوع جنگ تحمیلی، این میزان در سال ۱۳۶۵ به ۸/۲ درصد رسید. علی رغم افزایش سهم مشارکت زنان طی دوره‌های ۶۵-۷۵ و رسیدن آن به میزان ۹/۱ درصد در مجموع باز هم سهم زنان از جمعیت فعال کشور در سال ۱۳۷۵ از سهم جمعیت فعال در سال ۱۳۵۵ کمتر بوده است. بدین ترتیب، سهم زنان در جمعیت شاغل کشور از ۱۲ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۲/۴ درصد در سال ۱۳۸۵ رسید (نتایج سرشماری‌های مرکز آمار ایران ۱۳۸۵-۱۳۴۵).

نگاهی به نقش زنان حتی در جوامع پیشرفته که به مرحله بهره‌مندی از نیروی زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی رسیده‌اند؛ نشان می‌دهد که حضور زنان در کانون‌های قانونگذاری، سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و مشاغل ارشد اجرائی بسیار کم است. در اکثر کشورها زنان تنها بخش کوچکی از سیستم‌های مدیریتی را اشتغال می‌کنند و تعداد کمتری نیز به بالاترین مناصب دست پیدا می‌کنند (صابر پرست ۱۳۷۴)

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که سقف شیشه‌ای بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی پست‌های مدیریتی و رهبری باز می‌دارد. سقف شیشه‌ای نگرش‌ها و تعصبات منفی است که مانع از آن می‌شود که زنان و گروههای اقلیت ورای یک سطح خاصی از سلسله مراتب سازمانی بروند (گیو ریان ۱۳۷۹).

رعایت حقوق زنان در جامعه از موارد خاصی است که امروزه توجه دو چندان به آن شده است. در این راستا کشورهای سرمایه‌داری از جهت سلطه به طبیعت و استفاده از امکانات طبیعی آن بر دیگران مقدم هستند. از نظر تشکیلاتی، پیشرفته و تکامل یافته به نظر می‌رسند، به این امر اصرار می‌ورزند که در رعایت حقوق بشر از جمله حقوق زنان در مرتبه‌ی بالایی قرار دارند. اما کالبد شکافی این جوامع صحت این ادعا را مورد تردید قرار می‌دهد و عدم توازن سیاسی و اقتصادی بین دو جنس نمایان است. (زندپور ۱۳۸۴).

امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه که در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته است. در سطح جهانی نیز سازمان‌های

بین‌المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو همواره مقوله‌ی زنان و به ویژه مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است. (جعفرنژاد ۱۳۸۴).

اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه از دموکراسی زیاد سخن به میان می‌آید. دموکراسی به معنای مردم سالاری و حاکمیت مردم بر مردم است. واژه‌ای که بسیاری از کشورها داعیه اجرای آن را در سطح ملی کشور خود دارند. در جامعه دموکراسی سخن این است که شرایط مساوی جهت دستیابی به اهداف خود و بدون تجاوز به حقوق دیگران فراهم گردد.

در ایران هم به عنوان یک کشور اسلامی و کشوری که در جهت رسیدن به دموکراسی تلاش می‌کند در موارد زیادی به تساوی حقوق زن و مرد و انتخاب آزادانه فرصت‌های شغلی تأکید شده است. از جمله در اصل بیستم قانون اساسی چنین آمده است «همه‌ی افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی و سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۷۶).

قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز تبعیض بین زنان و مردان را در مورد کار مردود دانسته است، اما عملاً چنین چیزی دیده نمی‌شود. به طوریکه طبق سرشماری سال ۱۳۷۵ در مقابل هر یکصد مرد مدیر فقط بیست زن به مدیریت رسیده‌اند. این مسئله فقط در ایران مطرح نیست در آمریکا نیز تا سال ۱۹۹۵ که زنان بیش از ۴۵ درصد کل نیروی کار را تشکیل می‌دادند. با این وجود تنها ۶٪ زنان در رده مدیریت مشغول هستند (گیوریان ۱۳۷۹).

عمدتاً مردان مناصب مدیریتی را در شرکت‌ها و بخش‌های سیاسی و نظامی و بخش‌های دیگر جامعه گرفته‌اند. در حالیکه برخی از زنان نیز به مناصب نظارتی و مدیریت میانی دست یافته‌اند. فقدان حضور زنان در نقش مدیر در سطوح اجرایی و بسیار بالا همچنان احساس می‌شود (کاتالیست ۲۰۰۸). فقدان حضور

زنان در نقش‌های مدیریتی و رهبری این احتمال را نشان می‌دهد که گرایش‌های ناکامی جنسیتی در مورد زنان واقعاً وجود دارد و عدم حضور زنان در این پست‌ها این فاکتور احتمالی از تعصب نگرش در مورد جنسیت می‌باشد. طیف وسیعی از محققان جامعه شناس به بررسی اثرات مدیریت جنسیتی پرداخته‌اند (ایگلی و کارلی ۲۰۰۳)^۱. و دریافته‌اند که نگرش در مورد اختیارات هر جنس به تعصبات خودآگاه یا ناخودآگاه در مورد اختیارات زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (رودمن و کیلیانسنکی ۲۰۰۰)^۲. عقاید باطنی در مورد جایگاه هر جنسیت از تفاضل فعلی بازداشتن زنان از دستیابی به پست‌های مدیریتی در محیط کار پشتیبانی می‌کنند. با مطالعه نظارت افراد شاغل و استخراج مقایسه بین گروه‌های سنی شامل افراد ۵۵ سال و بالاتر که در گذشته مورد غفلت قرار گرفته‌اند می‌توان داده‌های فعلی را تقویت کرد (همیل ۲۰۱۰)^۳. چون محققان تلاش نمودند که نظریه تبعیض در مورد رهبری و مدیران زن را ارتقا بخشند (ایگلی و کارائو ۲۰۰۰ ریدجوی و برگ ۲۰۰۴)^۴. بررسی زنان شاغل سالخورده به محققان کمک می‌نماید ریشه‌های تبعیض جنسیتی را شناسایی کرده و شناخت بیشتری در مورد این پدیده کسب کنند. تلاش‌های تحقیقاتی مستمر نه تنها لازم است، بلکه توجهات بیشتری را معطوف پیچیدگی تعصب در مورد نقش‌های جنسیت‌های مختلف می‌نماید. همچنین به تعیین این امر کمک می‌کند که آیا جوامع، در حال تجربه‌ی گذار از نقش‌های کلیشه‌ای در محیط کسب و کار است که زمانی فقط برای مردان مطلوب شناخته می‌شدند؟ یکی از دلایل این مساله تعصباتی است که اغلب از تعامل با دوستان نزدیک خانواده‌ها فراگرفته می‌شود (دو فرتی و اسپونگر ۲۰۰۶)^۵. و تعصبات را می‌توان از نسلی به نسل بعد منتقل کرد. کلیشه‌هایی که افراد به گروه‌هایی از مردم تخصیص می‌دهند به افراد در ایجاد و نظرات و گرایش‌ها در مورد آن گروه‌های همسان کمک می‌کند و نهایتاً در نظرات و نگرش‌ها و انتظارات افراد از عملکرد جای می‌گیرد. در نتیجه نیاز واضح به مخاطب قرار دادن این مسئله احساس می‌شود که آیا نگرش‌هایی که منعکس کننده‌ی

¹ -Eagly & carli

² -Rudman & kilianski

³ - Hammill

⁴ Eagly skarau 2000; Ridgeway & Baourg 2004

⁵ - Dougherty & sprenger 2006

تعصبات محدود در مورد زنان در پست‌های مدیریتی هستند در نیروهای کاری نسل‌های بعد ثابت و پایدار هستند یا نه؟ لذا بررسی نگرش نسبت به ارتقاء شغلی زنان و شناسایی عدم ارتقا زنان انجام فعالیت‌های پژوهشی را طلب می‌نماید. از آن جا که این پژوهش‌ها منجر به اقدامات آگاهانه‌تر برای رفع موانع موجود می‌شود و به جایگزینی ملاک‌های غیرجنسیتی کمک می‌نماید، به عنوان مساله اساسی مطرح می‌باشد. زیرا تغییر در وضع زنان در جامعه و محیط‌های کار به عوامل متعددی از جمله شناخت آنان از موقعیت و جایگاه خود در سازمان و عوامل تسهیل کننده و محدود کننده‌ی آنان دارد.

فعالیت‌های علمی شرایطی را برای اقدام آگاهانه‌تر از سوی زنان و سایر دست اندرکاران فراهم می‌سازد بنابراین در این پژوهش سعی بر این است که با آگاهی از نگرش کارکنان نسبت به ارتقاء شغلی زنان و همچنین استخراج عوامل مؤثر بر ارتقاء شغلی آنان، گامی در جهت شناخت بیشتر مشکلات موجود زنان در دستیابی به فرصت‌های برابر شغلی برداشته شود. بسیاری از توفیقات در وضعیت زنان در نتیجه تلاش‌های مستمر آنان در فریاد کردن مشکلات موجود، به طوری که مردان مجبور به شنیدن شده‌اند، بدست آمده است. توازن قدرت را می‌توان به گونه‌ای تغییر داد که هر دو مرد و زن به طور مساوی از آن بهره‌مند شوند (مگنیز ۱۹۹۵).

لذا روشن شدن موانع و مشکلات موجود در راه دستیابی به فرصت‌های شغلی برابر در جامعه و اتخاذ تصمیمات آگاهانه‌تر برای رفع موانع موجود و جایگزین ملاک‌های غیرجنسیتی برای ارتقاء شغلی از اهداف این پژوهش می‌باشد. این مطالعه قصد دارد با ارائه‌ی اطلاعات بدست آمده به شهرداری تهران در مورد چگونگی نگرش مدیران و معاونان به ارتقاء شغلی زنان، همچنین شناسایی برخی عوامل که مانع ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریتی می‌گردد، سبب ایجاد نوآوری‌هایی در زمینه نگرش‌های اجتماعی گردد و گام‌هایی مؤثر در زمینه‌ی رفع موانع موجود بردارد.

اهداف پژوهش

۱- مشخص کردن نگرش مدیران و معاونان شهرداری تهران نسبت به ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریتی.